

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA
ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DI PT. BERAU
KARYA INDAH SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
pada Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

RADITYA UTAMA
NPM. 0871010030

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA
ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DI PT. BERAU
KARYA INDAH SURABAYA

Disusun Oleh:

RADITYA UTAMA
NPM. 0871010030

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Mengetahui,

DEKAN

HARIYO SULISTIYANTORO, SH, MM
NIP. 19620625199103 1 001

Menyetujui,

Pembimbing Utama

FAUZUL ALIWARMAN, SH., M.Hum
NPT. 3820207 0221

HALAMAN PERSETUJUAN DAN REVISI SKRIPSI

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA ANTARA
PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DI PT. BERAU KARYA INDAH
SURABAYA

Oleh:

RADITYA UTAMA
NPM. 0871010030

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal : 8 Juni 2012

Pembimbing Utama

Tim Penguji:

1.

Fauzul Aliwarman, SH., M.Hum
NPT. 3820207 0221

Sutrisno, SH., M.Hum.
NIP. 19601212 198803 1 001

2.

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM.
NIP. 19620625 199103 1 001

3.

Subani, SH., M.Si.
NIP. 19510504 198303 1 001

4.

Fauzul Aliwarman, SH., M.Hum
NPT. 3820207 0221

Mengetahui,
DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM.
NIP. 19620625 199103 1 001

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA ANTARA
PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DI PT. BERAU KARYA INDAH
SURABAYA

Oleh:

RADITYA UTAMA
NPM. 0871010030

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal : 8 Juni 2012

Tim Penguji :

Tanda Tangan

1. Sutrisno, SH., M.Hum. : (.....)
NIP. 19601212 198803 1 001

2. Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM. : (.....)
NIP. 19620625 199103 1 001

3. Subani, SH., M.Si. : (.....)
NIP. 19510504 198303 1 001

4. Fauzul Aliwarman, SH., M.Hum. : (.....)
NPT. 3820207 0221

Mengetahui,
DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM.
NIP. 19620625 199103 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raditya Utama
Tempat/tanggal lahir : Surabaya, 14 Februari 1990
Npm : 0871010030
Kosentrasi : Perdata
Alamat : Wisma Kedung Asem Indah blok O/30, Surabaya

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul: “TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DI PT. BERAU KARYA INDAH SURABAYA” dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur adalah benar-benar asli karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan hasil jiplakan (plagiat).

Apabila kemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini yang saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui,
Pembimbing Utama

Surabaya, 5 Juni 2012
Penulis

Fauzul Aliwarman, SH., M.Hum
NPT. 3820207 0221

Raditya Utama
Npm, 0871010030

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian dengan Judul “ Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja antara Perusahaan Dengan Pekerja di PT. Berau Karya Indah Surabaya “.

Penulisan penelitian ini disusun untuk memenuhi persyaratan sesuai kurikulum di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dan disamping itu dapat memberikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin ilmu dalam penulisan penelitian.

Dalam penulisan penelitian ini, penulis telah banyak mendapatkan petunjuk dan bantuan yang tidak ternilai harganya, yang telah memberikan bimbingan, kesempatan, sarana, dan prasarananya kepada penulis selama melaksanakan penulisan penelitian. Dengan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Hariyo Sulistiyantoro. SH, MM. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
2. Bapak Sutrisno, SH. M.Hum selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, Ms. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur
4. Bapak Fauzul Aliwarman, SHi, M.hum selaku Dosen pembimbing. Yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan penelitian ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

5. Bapak Subani SH., Msi. Selaku dosen wali penulis yang selama ini memberikan motivasi serta masukan-masukan.
6. Bapak/Ibu dosen fakultas Hukum yang telah memberikan pengarahan terhadap penulisan penelitian skripsi.
7. Bapak Sariyanto selaku kepala TU Fakultas Hukum serta staf TU yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian penelitian skripsi.
8. General Manager PT. Berau Karya Indah Surabaya Mr.Sii yang telah mengijinkan penulis untuk melakukan penelitian di Perusahaan tersebut.
9. Bapak/ibu staf yang bekerja di kantor PT. Berau Karya Indah Surabaya terima kasih atas waktu dan keikhlasan beliau dalam membimbing dan membantu penulis dalam memberikan data-data.
10. Kepada kedua orangtuaku tercinta Bapak dan Mama,“ rasanya sejuta ucapan terima kasih tidaklah cukup untuk semua yang telah diberikan orangtua kami kepada anak-anaknya, terima kasih telah mendidik dan membesarkan ananda dengan penuh rasa kasih sayang hingga saat ini yang tak kan pernah dapat terbalas semua jasa-jasanya “, dan sahabat saya Rizqa Fitriani K, Yudis, Frisko, Ulul, Cecilia serta saudara tercinta semuanya.
11. Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih. Atas semua jasa baik tersebut penulis berdoa kepada Allah SWT, agar ilmu dan amal yang telah diberikan kepada penulis, mendapat imbalan yang setimpal dan berlipat ganda disisi Allah SWT. Amin ya Rabbal’ Alamin.

Akhir kata penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis sendiri. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan penelitian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak terlepas dari kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis akan menerima dengan senang hati segala saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan penyusunan yang akan datang, mudah-mudahan apa yang penulis lakukan saat ini mendapat ridho dari Allah SWT.

Surabaya, Juni 2012

Penulis

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Raditya Utama
Npm : 0871010030
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 14 Februari 1990
Program Studi : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA ANTARA
PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DI PT. BERAU KARYA INDAH
SURABAYA**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja yang diadakan oleh PT. Berau Karya Indah Surabaya dan mengetahui upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila pihak perusahaan tidak memenuhi isi perjanjian kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah dari peraturan perundangan. Sumber data penelitian diperoleh dari literatur-literatur, perundang-undangan yang berlaku dan peraturan perusahaan. Analisis data menggunakan metode Suatu analisis yuridis normatif pada hakikatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama, dan metode induktif sebagai tata kerja penunjang. Analisis normatif terutama mempergunakan bahan-bahan keputastaannya sebagai sumber data penelitiannya. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Isi dari perjanjian kerja pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang diperjanjikan oleh pihak-pihak yang ada dalam suatu perjanjian. Suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan perusahaan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah dan semestinya melakukan koordinasi dengan adanya pihak penyedia tenaga kerja untuk melakukan pembayaran upah terhadap pekerja.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja, Pekerja

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN SKRIPSI..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1. Teoritis..... | 5 |
| 2. Praktis | 6 |
| 1.5 Kajian Pustaka | 6 |
| 1.5.1 Tinjauan Pekerja | |
| a. Pengertian Pekerja | 6 |
| b. Macam-macam Pekerja..... | 7 |
| 1.5.2 Tinjauan Perjanjian Kerja | |
| a. Pengertian Perjanjian | 8 |
| b. Tujuan Perjanjian..... | 9 |

| | |
|--|----|
| c. Syarat Sahnya Perjanjian..... | 10 |
| d. Azas-azas Perjanjian..... | 13 |
| e. Unsur-unsur Perjanjian Kerja..... | 14 |
| f. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja..... | 16 |
| g. Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja..... | 17 |
| h. Jenis Perjanjian Kerja | 20 |
| 1.5.3 Tinjauan Perselisihan Pekerja | 22 |
| 1.5.4 Penyelesaian Perselisihan Industrial | |
| a. Penyelesaian melalui Bipartit..... | 24 |
| b. Penyelesaian melalui Tripartit..... | 24 |
| c. Penyelesaian melalui Konsiliasi | 25 |
| d. Penyelesaian melalui Arbitase | 25 |
| 1.5.5 Tinjauan Perusahaan | |
| a. Jenis-jenis Perusahaan..... | 27 |
| b. Sifat-sifat Perusahaan | 27 |
| 1.6 Metodologi Penelitian | |
| 1.6.1 Jenis Penelitian..... | 28 |
| 1.6.2 Sumber Data..... | 29 |
| 1.6.3 Metode Pengumpulan Data..... | 30 |
| 1.6.4 Metode Analisis Data | 31 |
| 1.6.5 Sistematika Penulisan | 32 |

| | | |
|----------------|---|----|
| BAB II | PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DI PT. BERAU KARYA INDAH SURABAYA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN | |
| 2.1 | Proses Pembuatan Perjanjian Kerja di PT. BKI Surabaya.... | 35 |
| 2.1.1 | Skema Pembuatan Perjanjian Kerja | 37 |
| 2.1.2 | Tahapan Proses Perjanjian Kerja | 37 |
| 2.2 | Penerapan Isi Perjanjian Kerja di PT. BKI Surabaya | 40 |
| 2.2.1 | Jenis Tugas yang akan diberikan..... | 41 |
| 2.2.2 | Waktu dan Penempatan Pekerja..... | 45 |
| 2.2.3 | Kesepakatan Masalah Upah..... | 50 |
| 2.2.4 | Masalah Hak dan Kewajiban Masing-masing Pihak. | 53 |
| BAB III | UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN PEKERJA APABILA PERUSAHAAN TIDAK MEMENUHI ISI DARI PERJANJIAN KERJA | |
| 3.1 | Upaya Hukum yang dilakukan di Luar Pengadilan..... | 56 |
| 3.2 | Upaya Hukum yang dilakukan Melalui Pengadilan H.I | 63 |
| 3.3 | Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja | 65 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Jumlah Pekerja di PT. Berau Karya Indah Surabaya | 34 |
|---|----|

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----------|--|----|
| Gambar 1. | Skema Proses pembuatan Perjanjian Kerja..... | 35 |
| Gambar 2. | Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan..... | 57 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 2. Surat Keterangan Melakukan Penelitian

Lampiran 3. Contoh Surat Kesepakatan Bersama

Lampiran 4. Contoh Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Lampiran 5. Contoh Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran Rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional. Untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Dengan kata lain, tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Edisi kedua, hlm.12

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Seperti halnya kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Sehingga masih banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Di satu sisi pengusaha masih melihat pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, Upah dan Perintah sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 1601 a KUHPerduta.

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus (yakni mengenai perburuhan), pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan perjanjian.

Sehingga sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak“ yang tercantum dalam pasal 1338 KUHPerdota. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata.

Isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.²

Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat perbedaan penafsiran di antara keduanya maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.³ Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3(tiga) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Satu eksemplar perjanjian kerja waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di

² F.X. Djumialji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, Edisi Revisi, hlm.22

³ Ibid, hlm. 22

bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan.⁴

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

Perjanjian hubungan kerja sering disebut juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan sebagai “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”⁵. Syarat-syarat atau dasar-dasar perjanjian kerja pada prinsipnya sama dengan syarat-syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata), yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak (konsensus);
2. Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum (cakap hukum);
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (obyek tertentu);
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (causa yang halal).

⁴ Ibid. hlm.22

⁵ Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di samping itu, syarat-syarat lainnya yaitu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis sejumlah potensi masalah yang timbul dari suatu perjanjian kerja seiring berkembangnya zaman dan sistem hukum.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan perjanjian kerja di PT. Berau karya indah Surabaya bila ditinjau dari undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja yang ditinjau dari Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan dan informasi khususnya pada perjanjian kerja yang dibuat oleh masing-masing pihak.

2. Praktis

Sebagai wawasan terhadap tata cara dalam penerapan perjanjian kerja menurut UU No.3 tahun 2003 serta mengetahui langkah-langkah apa yang ditempuh agar perjanjian kerja bisa ditaati oleh kedua belah pihak.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Tentang Pekerja

a. Pengertian Pekerja

Pekerja dewasa (biasa disebut pekerja) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat

⁶ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Edisi Kedua, hlm.11

mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Pengertian Tenaga Kerja mencakup pekerja, pegawai Negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas sebagai pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain⁷. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam katagori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan Hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan.

b. Macam-macam Pekerja

1. Pekerja Perempuan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan beberapa keringanan kepada pekerja perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja perempuan memperoleh fasilitas kemudahan.

⁷ Ibid, hlm.11

2. Pekerja Anak

Anak dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun.⁸ Pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Hal ini disebutkan dalam Pasal 68 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anak dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya. Daya tahan tubuh anak sangat rentan terhadap lingkungan kerja, apalagi bila sering berhubungan dengan bahan-bahan kimia.

4. Pekerja Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Izin yang dimaksud adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu.⁹

1.5.2 Tinjauan tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian perjanjian

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk

⁸ Ibid, hlm.14

⁹ Ibid, hal 15

melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu perhubungan antara dua orang itu yang dinamakan “perikatan”.¹⁰

Pasal 1601 titel VII A buku III, Dalam KUHPdata tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa :

“Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang diperjanjikan dan jika itu tidak ada , oleh karena kebiasaan , maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”

Perjanjian hubungan kerja sering disebut juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

b. Tujuan perjanjian

Layaknya membuat undang-undang, yaitu mengatur hubungan hukum dan melahirkan seperangkat hak dan kewajiban. Bedanya, undang-undang mengatur masyarakat secara umum, sedangkan perjanjian hanya mengikat pihak-pihak yang memberikan kesepakatannya. Karena setiap orang dianggap mengerti hukum, maka

¹⁰ Subekti, Hukum Perjanjian, PT Intermasa, Jakarta, 1978, hal 1

terhadap semua undang-undang masyarakat telah dianggap mengetahuinya sehingga bagi mereka yang melanggar, siapapun, tak ada alasan untuk lepas dari hukuman. Demikian pula perjanjian, bertujuan mengatur hubungan-hubungan hukum namun sifatnya privat, yaitu hanya para pihak yang menandatangani perjanjian itu saja yang terikat. Jika dalam pelaksanaannya menimbulkan sengketa, perjanjian itu dapat dihadirkan sebagai alat bukti di pengadilan guna menyelesaikan sengketa. Perjanjian membuktikan bahwa hubungan hukum para pihak merupakan sebuah fakta hukum, yang dengan fakta itu kesalahpahaman dalam sengketa dapat diluruskan sebagaimana seharusnya hubungan itu dilaksanakan dan siapa yang melanggar.

c. Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian adalah syarat-syarat agar perjanjian itu sah dan punya kekuatan mengikat secara hukum. Tidak terpenuhinya syarat perjanjian akan membuat perjanjian itu menjadi tidak sah. Menurut Pasal 1320 KUHPdata, syarat sahnya perjanjian yang mengenai subyek atau para pihak (Subyektif) terdiri dari:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju, dan seia sekata atas hal

yang diperjanjikan.¹¹ Kata sepakat berarti adanya titik temu (a meeting of the minds) di antara para pihak tentang kepentingan-kepentingan yang berbeda. Misalnya dalam perjanjian jual beli mobil, Gareng punya kepentingan untuk menjual mobilnya karena ia membutuhkan uang. Sebaliknya, Petruk membeli mobil Gareng karena ia punya kepentingan memiliki kendaraan. Pertemuan kedua kepentingan itu akan mencapai titik keseimbangan dalam perjanjian.

2. Cakap

Cakap berarti dianggap mampu melakukan perbuatan hukum. Prinsipnya, semua orang berhak melakukan perbuatan hukum setiap orang dapat membuat perjanjian kecuali orang yang belum dewasa, di bawah pengampuan, dan orang-orang tertentu yang dilarang oleh undang-undang.¹² Dan yang memenuhi syarat Obyektif, yaitu:

1. Suatu Hal Tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah suatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati.¹³ Suatu hal tertentu berarti obyek perjanjian harus terang dan jelas, dapat ditentukan baik jenis maupun jumlahnya. Misalnya, Gareng menjual mobil Toyota

¹¹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Cetakan ke v, hal. 18

¹² <http://legalakses.com/perjanjian/>

¹³ Djumadi, op.cit., hal. 20

Avanza Nomor Polisi B 1672 RI dengan harga Rp. 180.000.000 kepada Petruk. Obyek perjanjian tersebut jenisnya jelas, sebuah mobil dengan spesifikasi tertentu, dan begitupun harganya.

2. Suatu Sebab yang Halal

Suatu sebab yang halal berarti obyek yang diperjanjikan bukanlah obyek yang terlarang tapi diperbolehkan oleh hukum. Suatu sebab yang tidak halal itu meliputi perbuatan melanggar hukum, berlawanan dengan kesusilaan dan melanggar ketertiban umum. Misalnya perjanjian perdagangan manusia atau senjata ilegal.

Tidak terpenuhinya syarat-syarat subyektif dan obyektif di atas dapat menyebabkan perjanjian menjadi tidak sah. Perjanjian yang tidak sah karena tidak terpenuhinya salah satu syarat subyektif akan mengakibatkan perjanjian itu dapat dimintakan pembatalan (canceling) oleh salah satu pihak. Maksudnya, salah satu pihak dapat menuntut pembatalan itu kepada hakim melalui pengadilan. Sebaliknya, apabila tidak sahnya perjanjian itu disebabkan karena tidak terpenuhinya syarat obyektif maka perjanjian tersebut batal demi hukum (nul and void), yaitu secara hukum sejak awal dianggap tidak pernah ada perjanjian. Selain syarat sahnya perjanjian, suatu perjanjian juga baru akan mengikat para pihak jika dalam pembuatan dan pelaksanaannya memenuhi asas-asas perjanjian.

d. Azas-azas Perjanjian

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari :

1. Asas Kebebasan Berkontrak atau Open System

Maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, yang berbunyi:

”Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian yang dapat dibuat secara bebas yang berisi dan dalam bentuk apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.¹⁴

2. Asas Konsensual atau Asas Kekuasaan Bersepakat.

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.¹⁵

¹⁴ Ibid, hal 23

¹⁵ Ibid,hal 24

3. Asas Kelengkapan atau Optimal System

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain mereka bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku. Ketentuan Pasal 1477 KUH Perdata menentukan bahwa : “Penyerahan harus terjadi di tempat di mana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain.”

Maksud dari ketentuan tersebut di atas, adalah apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat dimana barang tersebut dijual.¹⁶

e. Unsur-unsur Perjanjian kerja

KUHPerdata Pasal 1320 menyatakan untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

M.G Rood dalam Djumadi (pakar hukum perburuhan dari belanda), ada 4 unsur syarat perjanjian kerja :

1. Adanya unsur work (pekerjaan)

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang jelas yang dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan –ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003. Pekerja yang

¹⁶ Ibid, hal 24

melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melakukannya sendiri.

2. Adanya unsur service (pelayanan)

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

3. Adanya unsur time (waktu)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang sekenanya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

4. Adanya unsur pay (upah)

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Upah adalah merupakan kewajiban yang essential dari majikan.¹⁷

f. Bentuk-bentuk Perjanjian kerja

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu, bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Dalam praktik dikenal 2 bentuk perjanjian:

¹⁷ Ibid, hal 35

1. Tertulis

Diperuntukan perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.

2. Tidak tertulis

Bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah (Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

g. Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja

Seperti dalam perjanjian pada umumnya dalam perjanjian kerja sendiri terdapat subyek dan obyek perjanjian, dalam sebuah perjanjian

¹⁸ Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, cetakan Pertama, Surabaya, 2008, hal 24

kerja subyek yang dimaksud ialah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya.

Subyek yang dimaksud disini ialah pekerja dan pengusaha, sedangkan dalam perjanjian kerja bersama, subyek yang ada bukan hanya pekerja dan pengusaha saja melainkan tercantum pula serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan instansi-instansi terkait. Suatu perjanjian kerja bersama amatlah penting terutama bagi pihak pekerja dikarenakan perjanjian ini memuat kehendak para pekerja dalam bekerja yang mana haruslah dipenuhi oleh para pengusaha. Perjanjian ini harus mengandung perihal syarat-syarat kerja dan juga tentang hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Obyek perjanjian kerja, menurut Lalu Husni dalam dwinofi adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu.¹⁹ Dalam Pasal 54 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 suatu perjanjian kerja sekurang-kurangnya haruslah memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

¹⁹ Dwinofi, <http://dwinofi.blogspot.com/2011/01/hubungan-kerja.html>, diakses pada hari Rabu 11 April 2012, 01:45

i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu, dalam suatu perjanjian kerja tidaklah dapat ditarik/diputus secara sepihak. Hal ini juga termuat dalam Pasal 55 dalam Undang-undang ini. Sebuah perjanjian kerjapun juga tidak disyaratkan harus dalam bentuk tertulis atau lisan, namun jika dibuat secara tertulis maka biaya yang dikeluarkan adalah tanggung jawab pengusaha.

Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1. Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja tidak ditemukan secara konkret rumusnya dalam UU No.13 Tahun 2003, maka ada baiknya jika kita bereferensi pada KUHPerduta. Menurut redaksi Pasal 1603d KUHPerduta dikatakan bahwa pekerja yang baik adalah :

“Buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”

Selanjutnya dikatakan bahwa pekerja berkewajiban untuk:

- a. Melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin dari pengusaha ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya
- c. Taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya

- d. Pekerja yang tinggal dengan pengusaha wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

2. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban umum dari majikan akan adanya hubungan kerja adalah memberikan upah. Namun jika kita tilik dari regulasi yang ada yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 kewajiban dari majikan ialah lebih dari membayar upah saja, melainkan memberi perlindungan kerja, memberi cuti, perluasan kesempatan kerja, dan lain-lain. Dalam perihal perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan dalam Undang-undang ini diatur dalam bab tersendiri yaitu BAB X Undang-undang No.13 tahun 2003.

h. Jenis Perjanjian Kerja

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni : pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu. Kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat 3 macam perjanjian kerja, yakni :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT ini dapat didasarkan atas:

1) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu,

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

2) PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu paket pekerjaan tertentu,

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Tentang perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diatur dalam Pasal 1603g ayat 1 KUHPerdara yang menyatakan bahwa jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam Perjanjian kerja atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.²⁰

²⁰ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, Cet ke 1, hal 85

c. Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) .

Pekerja atau Buruh harian lepas adalah pekerja yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran.²¹

1.5.3 Perselisihan Pekerja

Manusia adalah makhluk sosial (zoon politicon), yakni makhluk yang tidak melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhan baik bersifat jasmani dan rohani. Sehingga dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik, adalah situasi di mana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-tiap pihak mencoba pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing.

Secara umum konflik/perselisihan/percekcokan yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, yakni:

²¹ F.X Djumialdji, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, Edisi revisi, hal 14

a. Konflik Data

Konflik ini bisa terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi, adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi atau penafsiran terhadap data. Karena data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan sesuatu perbuatan hukum.

- b. Dalam melakukan aktifitas seseorang mempunyai kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi untuk berinteraksi satu dengan lainnya. Dalam hal ini konflik kepentingan dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: adanya perasaan bersaing, adanya substansial dari pihak, adanya kepentingan prosedur.

c. Konflik Hubungan

Konflik ini dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat, adanya kesalahan persepsi miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi, dan tingkah laku negatif. Karena itu pihak-pihak yang mengadakan hubungan kerja sama harus mengontrol emosi dengan mengikuti aturan main yang telah disepakati, mengklarifikasi perbedaan persepsi, dan membangun persepsi yang positif.

d. Konflik Struktur

Konflik ini dapat terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kenyataan, beserta kurangnya waktu yang tersedia.

e. Konflik Nilai

Konflik ini terjadi karena adanya perbedaan cerita evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, idiologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain.²²

1.5.4 Penyelesaian Perselisihan Industrial

a. Penyelesaian melalui Bipartit (Negoisasi)

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b. Penyelesaian melalui Tripartit (mediasi)

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap

²² Moch. Faisal Salam, Op.cit, hal 157

suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang dipersengketakan.²³ Mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Konsiliator merupakan seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi memberika anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

²³ Ibid, hal 166

Sama dengan konsiliasi, lembaga arbitrase juga merupakan lembaga yang hanya dapat menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial apabila pihak-pihak yang bersengketa bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui arbitrase. Penyelesaian melalui arbitrase harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya agar mengikat para pihak dan bersifat final.²⁴

1.5.5 Tinjauan Umum Perusahaan

Secara umum perusahaan (business) adalah suatu organisasi di mana sumber daya (input), seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (output) bagi pelanggan.²⁵ Tujuan dari perusahaan secara umum ialah laba/keuntungan. Laba (profit) adalah selisih antara jumlah yang diterima dari pelanggan atas barang atau jasa yang dihasilkan dengan jumlah yang dikeluarkan untuk membeli sumber daya alam dalam menghasilkan barang atau jasa tersebut. Perusahaan merupakan kesatuan teknis yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan juga disebut tempat berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor – faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk

²⁴ Ibid, hal 174-175

²⁵ Agung Samodra, <http://resum.wordpress.com>, pengertian-perusahaan-dan-tujuannya/, di akses pada hari Senin 16 April 2012, 10:30

mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan. Orang atau lembaga yang melakukan usaha pada perusahaan disebut pengusaha, para pengusaha berusaha dibidang usaha yang beragam.

a. Jenis-Jenis Perusahaan

Terdapat tiga jenis perusahaan yang beroperasi untuk menghasilkan laba yaitu :

- 1) Perusahaan Manufaktur (Manufacturing)
Mengubah input dasar menjadi produk yang dijual kepada masing-masing pelanggan.
- 2) Perusahaan Dagang (Merchandising)
Menjual produk kepada pelanggan tanpa mengubah bentuk barang dan jasanya.
- 3) Perusahaan Jasa (Service)
Menghasilkan jasa untuk pelanggan.²⁶

b. Sifat-sifat dari perusahaan,

Setiap bentuk yang berbahan hukm atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta, maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja mempunyai sifat sebagai berikut:

1. Sifat kompleks, yaitu setiap bagian dalam perusahaan saling bekerjasama
2. Sifat Unit, yaitu dimana setiap kegiatan dilakukan dalam sebuah perusahaan saling bekerja sama dan membantu sebagai satu kesatuan
3. Sifat berjenis-jenis, yaitu sebuah perusahaan yang selalu mengarah kepada difersifikasi hasil produksi perusahaan

²⁶ Agung Samodra, <http://resum.wordpress.com>, pengertian-perusahaan-dan-tujuannya/, di akses pada hari Rabu 18 April 2012, 10:45

4. Sifat saling bergantung, yaitu di dalam intern sebuah perusahaan setiap perusahaan saling bergantung dan berkaitan satu sama lain
5. Sifat dinamis, yaitu sebuah perusahaan harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.²⁷

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.²⁸

Hukum normatif sumber utamanya adalah bahan hukum bukan data atau fakta sosial, karena dalam penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif.²⁹ Hukum normatif hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.³⁰

²⁷ Agung Samodra, <http://resum.wordpress.com>, pengertian-perusahaan-dan-tujuannya/, di akses pada hari Rabu 18 April 2012, 10:45

²⁸ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal 118

²⁹ Bahder J. Nasution, Metode Penelitian Hukum, Mandar maju, Bandung, 2008, hal 86

³⁰ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, Op.cit, hal 163

1.6.2 Sumber Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yaitu dapat berupa sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari:
 - a. UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - b. UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
 - c. Kitab Undang-undang hukum Perdata (Burgelijk Wetboek)
 - d. Peraturan Perusahaan
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum. Bahan hukum sekunder ini sifatnya menjelaskan bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil penelitian para pakar dan jurnal hukum untuk memperluas wawasan penyusun terdiri dari:
 1. Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian kerja
 2. Maimun, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan
 3. Moch. Faisal Salam, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia
 4. F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja

5. Subekti, Hukum Perjanjian

- c. Bahan hukum tersier adalah Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum):

1. S. Wojowasito dan Poerwadarminta, Kamus Inggris Indonesia
2. C.S.T. Kansil, Buku saku Hukum
3. Dzulkifli Umar dan Ustman Handoyo,SH, Kamus Hukum

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan wawancara, adapun maksudnya adalah sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan merupakan bentuk penelitian dengan cara mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dalam penelitian ilmu hukum, penyeleksian terhadap kepustakaan yang digunakan tidak terbatas hanya pada buku-buku ilmu hukum, akan tetapi meliputi aturan perundang-undangan dan dokumen, baik dokumen resmi

atau tidak maupun berupa catatan dan memo atau nota yang dikeluarkan Pejabat Tata Usaha Negara.³¹

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.³²

1.6.4 Metode Analisis Data

Pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya. Penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.

Suatu analisis yuridis normatif pada hakikatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama, dan metode induktif sebagai tata kerja penunjang. Analisis normatif terutama mempergunakan bahan-bahan kepustakaan nya sebagai sumber data penelitiannya.³³

³¹ Bahder J. Nasution , Op.cit, hal 103

³² Amiruddin dan H. Zainal Asikin, Op.cit., hal 82

³³ Ibid, hal 166

1.6.5 Sistematika Penulisan

Penulis dalam menyusun penulisan hukum ini, berpedoman pada suatu sistematika yang baku. Sistematika memberikan gambaran dan mengemukakan garis besar penulisan hukum agar memudahkan dalam mempelajari isinya. Penulisan skripsi terbagi menjadi empat sub bab yang saling berhubungan. Setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab yang masing-masing merupakan pembahasan dari bab yang bersangkutan. Adapun sistematika penulisan hukum tersebut adalah sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, pada bab ini penulis mengemukakan hal-hal yang melatar belakangi penelitian. Pada bab ini terdiri dari beberapa sub bab, sub bab pertama adalah latar belakang yang berisi argumentasi penulis terhadap judul yang ada, rumusan masalah merupakan inti dari permasalahan yang ingin diteliti, tujuan penulis berisi tujuan dalam mengadakan penelitian, manfaat penelitian merupakan hal-hal yang diambil dari hasil penelitian. Sub bab kedua berisi kajian pustaka yang merupakan uraian teoritis tentang teori dasar yang digunakan sebagai analisa pemecahan hukum yang akan diteliti. Sub bab ketiga berisi metode penelitian yang berupa cara melakukan penelitian, lokasi penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data, penarikan kesimpulan selanjutnya adalah sistematika penulisan hukum yang merupakan kerangka atau susunan dari isi penelitian.

Bab kedua ini menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam bab kedua ini penulis akan menjelaskan dalam empat sub bab. Pada sub bab pertama menjelaskan tentang pekerjaan yang diberikan oleh pekerja. Sub bab kedua menjelaskan tentang waktu dan tempat pekerjaan yang diberikan. Sub bab ketiga menjelaskan tentang kesepakatan masalah upah yang akan diberikan oleh pekerja. Dan pada sub bab keempat menjelaskan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Bab ketiga menguraikan tentang upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja. Dalam hal ini penulis akan menjelaskan bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja yang berkemungkinan besar tidak dipenuhinya isi dari perjanjian kerja tersebut oleh perusahaan.

Bab keempat merupakan penutup. Bagian ini merupakan bagian terakhir dari penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan juga berisikan saran-saran dari permasalahan yang ada. Dengan demikian bab penutup ini merupakan rangkuman jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini.